

Henkilöstökertomus

2002



Henkilöstökertomus

2002

Sisältö

Tiivistelmä.....	4
Henkilöstöpoliittiset tavoitteet.....	5
Henkilöstön määrä ja rakenne.....	6
Poistuma	6
Ikärakenne.....	7
Koulutusrakenne.....	8
Johdon osuus henkilöstöstä.....	8
Henkilöstön hyvinvointi ja osaaminen.....	8
Työtyytyväisyys.....	8
Työkykyä ylläpitävä toiminta.....	9
Sairastavuus.....	11
Tapaturmat.....	12
Osaamisen kehittäminen.....	13
Henkilöstömenot.....	14
Johtopäätökset.....	15



Merenkululaitos

Tiivistelmä

Merenkulkulaitoksen henkilöstön määrä väheni vuonna 2002 edellisvuodesta 1,6 prosentilla eli 30 henkilötyövuodella ja oli yhteensä 1795 henkilötyövuotta. Laitoksen luonnollinen poistuma oli 67 työntekijää ja tulovaihtuvuus 48 eli 2,7 prosenttia. Laitoksen tulovaihtuvuus on valtionhallinnon keskimääräistä 6 prosentin vaihtuvuutta kolmen prosenttiyksikön verran alhaisempi.

Henkilöstön keski-ikä kohoaminen jatkui. Työntekijöiden keski-ikä on nyt 47,7 vuotta. Keski-ikä on viime vuosina kohonnut noin puolen vuoden vuosivauhdilla. Henkilöstön keski-ikä on laitoksessa kuitenkin suunnilleen samalla tasolla kuin muualla valtionhallinnossa. Laitoksen vuoden 2002 henkilöstöstä on kymmenen vuoden sisällä jäämässä eläkkeelle runsaat 40 prosenttia eli noin 800 työntekijää.

Henkilöstölle tehdyssä työtyytyväisyyskyselyssä työtyytyväisyys oli alentunut jonkin verran vuodesta 2001. Työtyytyväisyysindeksi on laitoksessa hieman alle kolme, kun se yleensä valtiohallinnossa on hieman yli 3. Työn sisältöön, johtamiseen ja työyhteisön toimivuuteen oltiin edellisvuotta tyytymättömämpiä. Toisaalta 70 prosenttia henkilöstöstä ilmoitti tuntevansa työn iloa. Työtyytyväisyyskyselyn vastausprosentti kohosi edellisvuoden 38,6 prosentista 56,2:een.

Ennalta ehkäisevän työterveyshuollon kustannukset nousivat 14 prosentilla edellisvuodesta. Sairauspoissaolot sekä poissaolopäivinä että poissaolojen pituuksina tarkasteluna säilyivät edellisvuosien lukemissa 12,2 ja 10,6 päivässä henkilötyövuotta kohden ja ovat laitoksessa valtionhallinnon keskimääräisiä lukuja korkeammat. Sisäinen tarkastus tarkasti kertomusvuonna työpaikkaterveydenhuollon järjestelyjä, sisältöä ja kustannuksia ja suositti tarkastuksen perusteella muun muassa kustannusten seurannan tehostamista.

Palkkausjärjestelmän kehittäminen jatkui vuonna 2002 ja tavoitteeksi asetettiin uuden palkkausjärjestelmän käyttöönotto viimeistään maaliskuussa 2004.

Vuosi 2002 oli kiireinen organisaation kehittämisvuosi Merenkulkulaitoksessa. Kehittämistyötä tehtiin rakentavassa yhteistyössä henkilöstön kanssa. Henkilöstön edustus oli kehittämishankkeen ohjausryhmässä ja projektiryhmissä. Loppuvuodesta allekirjoitettiin Merenkulkulaitoksen, liikenne- ja viestintäministeriön, valtiovarainministeriön sekä laitoksessa toimivien ammattijärjestöjen kesken sopimuskauden loppuun osana työ- ja virkaehtosopimuksia voimassa oleva muutosturvasopimus. Sopimuksen mukaan kenenkään palvelussuhde ei pääty liikelaitostamisien tai merenkulkuhallinnon uudelleenorganisoinnin johdosta. Koko henkilöstö siirtyy perustettaviin liikelaitoksiin tai muodostuvaan Merenkulkulaitokseen vanhoina työntekijöinä siirtymähetkellä voimassa olevin palvelussuhteen ehdoin.

Henkilöstöpoliittiset tavoitteet

Valtiotyönantajan henkilöstöpoliittiset tavoitteet vuosiksi 2001 - 2005

Valtiotyönantajan henkilöstöpoliittiset tavoitteet vuosiksi 2001 – 2005 on linjattu valtioneuvoston elokuussa 2001 tekemässä periaatepäätöksessä. Periaatepäätöksessä valtioneuvosto pitää tärkeänä, että valtio on esimerkillinen työnantaja hyvän henkilöstöpolitiikan määrätietoisessa toteuttamisessa. Lähtökohta-arvion mukaan valtiotyönantajan kannalta on toimintakaudella ratkaiseva tekijä väestö- ja ikärakenteen muutos ja kilpailu osaavasta työvoimasta.

Valtioneuvosto asettaa valtiolle työnantajana seuraavat yleiset kehittämistavoitteet:

- julkinen toiminta on arvolähtöistä ja eettisesti korkeatasoista
- valtion kilpailukyky työnantajana turvaa toimintayksiköille osaavan ja sitoutuneen henkilöstön
- hyvä johtaja huolehtii henkilöstövoimavarojen lisäksi jokaisesta yksilöstä.

Tavoitteiden toteutus ja vastuut on toimintayksiköillä. Oikea voimavarojen kohdentaminen on kytkettävä osaksi keskeisiä toiminnansuunnitteluprosesseja ja tulostavoitteisiin on sisällytettävä toiminnan kannalta keskeiset henkilöstöpoliittiset tavoitteet, kuten osaamisen kehittämiseen, liikkuvuuteen ja henkilöstön hyvinvointiin liittyvät tavoitteet.

Arvoperusteisina tavoitteina on muun muassa avoimuus, luottamus, tasa-arvo ja puolueettomuus.

Merenkulkulaitoksen keskeiset henkilöstöpoliittiset tavoitteet vuosiksi 2004 – 2007

Vuonna 2002 sovittiin Merenkulkulaitoksen vuosien 2004 – 2007 keskeisiksi henkilöstöpoliittisiksi päämääriksi seuraavat:

- laitos noudattaa valtion henkilöstöpolitiikkaa,
- henkilöstö on asiantuntevaa ja yhteistyökykyistä
- työilmapiiri on asiantuntijavirastojen parhaalla tasolla.

Päämääristä johdetut laitoksen saman ajanjakson henkilöstöhallinnon avaintulostavoitteet ovat:

- laitoksessa huolehditaan riittävän osaamisen, työkyvyn ja hyvän työilmapiirin säilymisestä ja kehittämisestä.

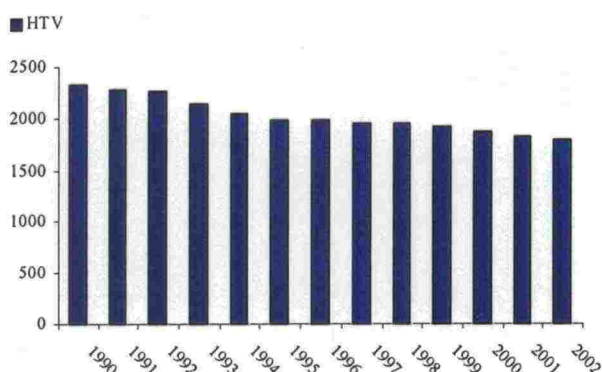
Henkilöstön määrä ja rakenne

Henkilöstön määrä

Merenkululaitoksen henkilöstö väheni vuonna 2002 edellisvuodesta 1,5 prosentilla eli 27 työntekijällä ja henkilötövuosina tarkasteltuna 1,6 prosentilla eli 30 henkilötövuodella. Laitoksessa työskenteli vuoden 2002 lopussa 1 808 työntekijää ja keskimääräinen henkilöstövahvuus oli vuoden 2002 aikana 1 795 henkilötövuotta.

Henkilötövuosien määrä lisääntyi meriliikenteen ohjaustoiminnassa 18 prosenttia, talvimerenkulussa 3 prosenttia ja hallinnossa 2 prosenttia.

Laitoksen henkilöstöstä oli virkasuhteisia 42,8 prosenttia. Virkasuhteisten määrä väheni edellisvuodesta 5,2 prosentilla. Naisia oli laitoksen henkilöstöstä 20 prosenttia. Määrä lisääntyi 0,5 prosentilla edellisvuodesta.



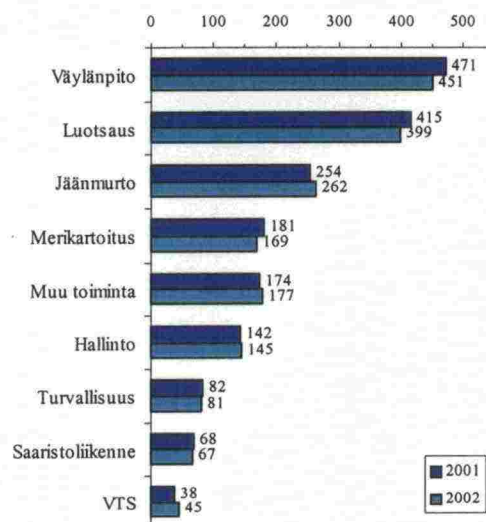
Merenkululaitoksen henkilöstön määrän kehitys henkilötövuosina tarkasteltuna 1990 - 2002

Määräaikaisten määrä vuonna 2002		
	Henkilöä	%
		henkilöstöstä
Turvallisuus	2	2,00
Hallinto	10	6,00
Väylätoiminnot	53	11,00
Karttatoiminnot	4	2,00
Luotsaus	23	6,00
Jäänmurto	9	3,00
Meriliikenteenohjaus	1	2,00
Yhteensä	102	km. 4,6

Määräaikaisten määrä on valtionhallinnossa keskimäärin 29 prosenttia ja liikennesektorilla 4 prosenttia.

Kokoaikaisia oli kertomusvuonna 1 740 eli 96,2 prosenttia henkilöstöstä. Määrä pysyi lähes vuoden 2001 tasolla, jolloin kokoaikaisten osuus oli 96,8 prosenttia. Osa-aikaisia työntekijöitä oli vuoden 2002 lopussa 68, heistä 34 oli osa-aikaeläkkeellä.

Määräaikaisten työntekijöiden osuus vuoden 2002 henkilöstöstä oli keskimäärin 5,6 prosenttia, mikä on hieman enemmän kuin vuonna 2001, jolloin määräaikaisten oli 5 prosenttia. Tukityöllistettyjä oli kuukautta kohden keskimäärin 21. Tukityöllistettyjen käyttö väheni vuoden 2001 keskimääräiseen määrään verrattuna viidellä työllistetyllä.



Merenkululaitoksen kokoaikaisen henkilöstön määrä (HTV) toiminnoittain vuosina 2001 ja 2002

Poistuma

Luonnollinen poistuma, eli toisen työntekijä palvelukseen lähteneiden, eläkkeelle siirtyneiden ja kuolleiden määrä oli kertomusvuonna 67 työntekijää. Heistä kokoaikaiselle eläkkeelle jääneitä oli 47 ja toisen työnantajan palvelukseen siirtyneitä 18.

Tulovaihtuvuus oli 48 ja alle vuoden ajan vakinaisena olleita työntekijöitä oli yhteensä 31. Tulovaihtuvuus 2,7 prosenttia on laitoksessa valtionhallinnon tasolla tarkasteltuna keskimääräistä noin 6 prosenttia kolmen prosentin verran alhaisempi.

Laitoksen sisällä tehtäviä vaihtaneita oli yhteensä 17, mikä on vajaa prosentti laitoksen henkilöstöstä.

Sisäinen vaihtuvuus väheni edellisvuodesta 9 henkilöllä. Sisäinen vaihtuvuus on laitoksessa ollut valtiohallinnon keskimääräistä vaihtuvuutta prosenttiyksikön verran alhaisempi. Vapaaehtoisen sisäinen vaihtuvuuden, johon liittyy tehtävien vaihdos, tulisi olla osa osaamisen tavoitteellista kehittämistä.

Tulovaihtuvuus	1999	2000	2001	2002
Prosenttia henkilöstöstä	2,0	2,4	3,9	2,7
Henkilöä	36	34	72	48

Ikärakenne

Merenkululaitoksen henkilöstön keski-ikä kohosi edelleen ja on nyt 47,7 vuotta. Keski-ian kohoaminen johtuu uusrekrytointien vähäisyydestä. Myös vähintään 45 vuotiaiden osuus nousi 67,9 prosenttiin. Kasvua edellisvuodesta oli 1,6 prosenttia. Laitoksen suurin ikäryhmä oli edelleen 50 - 54 vuotiaat, joita oli kertomusvuonna runsaat 400.

Yleisen tulkinnan mukaan henkilöstö on liian ikääntynyttä, kun keski-ikä on yli 43 vuotta. Tasaisen ikärakenteen tavoittelemiseksi 45 vuotiaiden ja sitä vanhempien määrä ei saisi ylittää 45 prosenttia. Tasapuolinen ikärakenne pystytään turvaamaan riittävän pitkälle tulevaisuuteen yltävällä henkilöstösuunnittelulla ja rekrytointipolitiikalla.

Vuosi	1999	2000	2001	2002
Keski-ikä	46,6	47,0	47,3	47,7

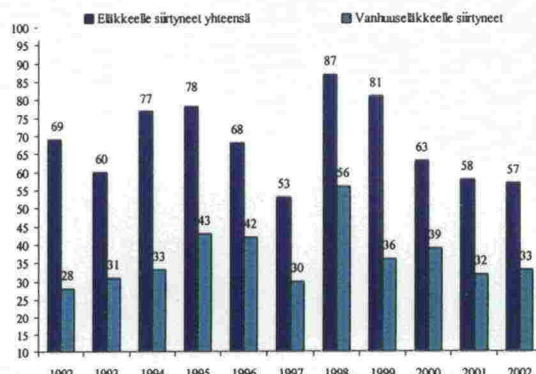
Eläköityminen

Laitoksesta jäi vuonna 2002 eläkkeelle 57 työntekijää, mikä on yksi vähemmän kuin vuonna 2001.

Eläkkeelle jääneistä vanhuuseläkkeelle siirtyi 33, varsinaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle 8, yksilölliselle varhaiseläkkeelle 2, varhennetulle eläkkeelle 4 ja osa-aika-eläkkeelle 10 työntekijää. Osa-aika-eläkkeellä oli kertomusvuonna yhteensä 34 työntekijää.

Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä oli 60 vuotta ja keskimääräinen vanhuuseläkkeelle siirtymisikä 61,1 vuotta. Eläkkeelle siirryttiin hieman vanhempana kuin vuotta aiemmin, jolloin eläkkeelle lähdettiin keskimäärin 59,3 vuotiaana. Eläkkeelle siirtymisikä on laitoksessa vuoden verran valtionhallinnon keskimääräistä eläköitymisikää korkeampi. Tavoitteellinen siirtymisikä on lähellä normaalia eläkeikää.

Vuoden 2002 laitoksen henkilöstöstä on kymmenen vuoden sisällä jäämässä eläkkeelle noin 44 prosenttia eli noin 800 työntekijää.



Eläkkeelle jääneiden kokonaismäärä ja vanhuuseläkkeelle siirtyneiden määrä vuosina 1992-2002

HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE TOIMINNOITTAIN 31.12.2002

	Hallinto	Alus- turvalli- suus	Väylä- toiminta	Meren- mittaus	Luotsaus	VTS	Talvi- meren- kulku	Saaristo- liikenne	Maa- henki- yhteensä	Merihen- kilöstö	Maa- ja meri yhteensä	Muut	Kaikki yhteensä
20-24	2	0	2	2	0	1	2	0	9	20	29	0	29
25-29	5	1	7	4	7	6	2	1	33	20	53	0	53
30-34	8	7	17	13	6	11	1	0	63	27	90	2	92
35-39	9	8	45	11	35	5	1	0	114	59	173	0	173
40-44	17	10	55	12	56	8	5	2	165	88	253	2	255
45-49	27	16	88	7	107	10	3	0	258	111	369	3	372
50-54	31	16	87	10	102	5	2	2	255	142	397	11	408
55-59	27	17	71	7	80	2	3	0	207	112	319	9	328
60-64	14	7	27	3	8	0	4	2	65	29	94	4	98
	140	82	399	69	401	48	23	7	1169	608	1777	31	1808

Koulutusrakenne

Korkeakoulu- ja yliopistotutkinnon suorittaneita oli laitoksen työntekijöistä kertomusvuonna yhteensä 419. Luku sisältää merikapteenintutkinnot, joita oli 274. Muita alemman korkeakoulututkinnon omaavia oli 48. Ylemmän korkeakoulu- ja yliopistotutkinnon suorittaneita oli 67 ja lisenssiaatteja 2.

Korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus kertoo osaltaan organisaation valmiuksista selviytyä tulevaisuuden haasteista. Koulutustasoa voidaan nostaa tavoitteellisella rekrytoinnilla ja tukemalla työyhteisölle hyödyllistä jatko-opiskelua.

Koulutusrakenne vuonna 2002	Määrä
Ekonomit, ylempi taloudellinen koulutus ja tradenomit	21
Diplomi-insinöörit	33
Insinöörit	45
Merikapteenit	274
Perämiehet	27
Oikeustieteen kandidaatit	11
Teknikot ja rakennusmestarit	154

Johdon osuus

Laitoksen johtoon kuului vuonna 2002 yhteensä 9 henkilöä eli 0,5 prosenttia henkilöstöstä. Määrä on sama kuin edellisvuonna. Johtoon kuului kaksi naista. Muita esimiesasemassa olevia oli yhteensä 167 eli 9,2 prosenttia henkilöstöstä. Määrässä on vähennystä edelliseen vuoteen 0,6 prosenttia. Esimiesasemassa olevia miehiä oli yhteensä 152 ja naisia 15.

Asiantuntijatehtävissä toimivia oli kertomusvuonna yhteensä 149 eli 8,2 prosenttia henkilöstöstä ja kansainvälisissä tehtävissä toimivia 6. Naisten osuus asiantuntijatehtävissä toimineista oli 18,8 prosenttia eli 28 henkilöä.

Esimiehet	Miehet	Naiset	Yhteensä
Yleinen osasto ja pj:n esikunta	5	1	6
Merenkulkuosasto	7	0	7
Liikenneosasto	3	1	4
Alukset	45	7	52
Kartta- ja väyläosasto	8	0	8
Merenmittausretkikunnat	10	0	10
Suomenlahden merenkulkupiiri	16	2	18
Saaristomeren merenkulkupiiri	14	1	15
Yhteysalukset	32	0	32
Pohjanlahden merenkulkupiiri	7	1	11
Järvi-Suomen merenkulkupiiri	5	2	7
Yhteensä	152	15	167

Henkilöstön hyvinvointi

Työtyytyväisyys

Laitoksessa toteutettiin vuonna 2002 jo kolmantena vuonna peräkkäin koko henkilöstölle kohdistettu työtyytyväisyyskysely. Kyselyn vastausaktiivisuus kohosi edellisen vuoden 38,6 prosentista 56,2 prosenttiin. Työtyytyväisyysindeksi on laitoksessa pysynyt koko kolmivuotisen seurannan ajan noin tasolla 3 maksimiarvon ollessa 5.

Kysely osoitti, että työtyytyväisyys oli alentunut jonkin verran vuodesta 2001, mutta kokonaistilanne oli parempi kuin vuonna 2000 ja vastaajista lähes 70 prosenttia ilmoitti tuntevansa työn iloa.

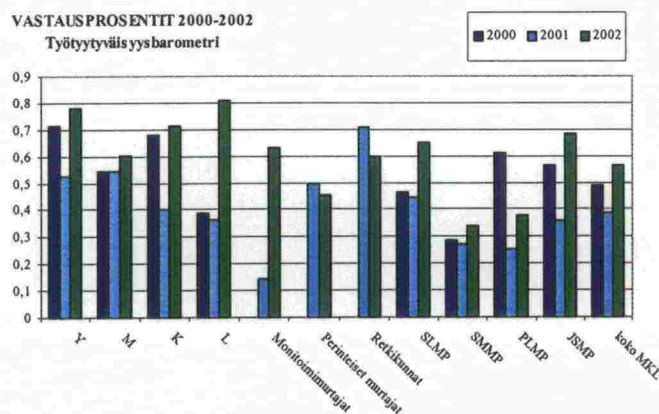
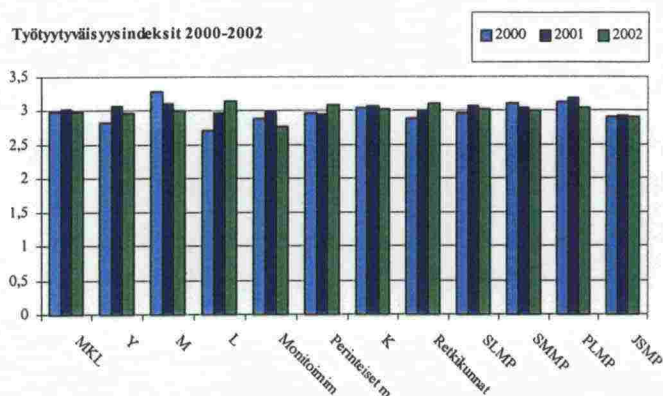
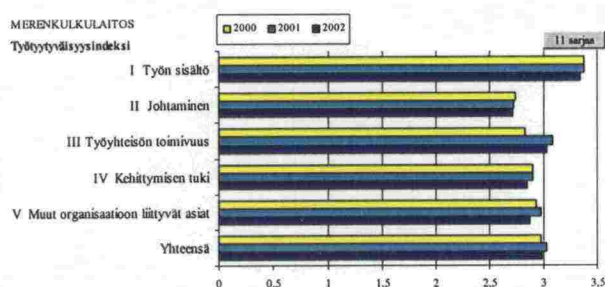
Työn sisältöön, johtamiseen ja työyhteisön toimivuuteen oltiin kertomusvuonna edellisvuotta tyytyväisempiä. Työyhteisön toimivuudessa oli naisten ja miesten kokemuksissa eroja. Miesten mielestä oma työyhteisö toimi selvästi paremmin kuin naisten mielestä. Vahvuuksina koettiin töiden itsenäisyys ja haasteellisuus ja mahdollisuus vaikuttaa työn sisältöön. Työtiloihin ja välineisiin oltiin tyytyväisiä.

Varovaisesti voisi olettaa, että heikentyneisiin työtyytyväisyyskohtiin saattaa vaikuttaa laitoksen korkea keski-ikä yhdistettynä vuonna 2002 käynnissä olleeseen ripeävauhtiseen kehittämishankkeeseen

ja naisten osalta ehkä kertomusvuonna käynnistyneeseen hallinnon toiminnan tiimiytämiseen. Viime aikaisissa työhyvinvointitutkimuksissa on todettu, että iän myötä työtyytyväisyys laskee, ja että työtyytyväisyyttä voidaan parantaa vaikuttamalla tyytyväisyyden perustekijöihin, kuten johtamiseen, töiden organisointiin, kannustavuuteen ja oikeudenmukaisuuteen.

Työtyytyväisyyskyselyn tuloksia purettiin laitoksen yhteistyö- ja johtoelimissä sekä tulosyksiköissä ja sovittiin tarpeellisista korjaustoimista. Tulostuloksissa sovituista toimenpiteistä raportoitiin pääjohtajalle.

Johtamis- ja esimiestyön samoin kuin vuorovai-
kutuksen puutteet on laitoksessa tiedostettu. Esi-
miestaitojen kohottamiseen ryhdyttiin jo kertomus-
vuonna, jolloin laitoksessa käynnistyi monipuolinen
esimiesvalmennus.



Työkykyä ylläpitävä toiminta

Ennalta ehkäisevän työterveyshuollon kustan-
nukset nousivat Merenkululaitoksessa vuonna 2002
edellisvuodesta 14 prosentilla ollen 342 688 euroa.
Ennalta ehkäiseviin työterveyspalveluihin käytettiin
kertomusvuonna 188 euroa henkilötyövuotta
kohden. Työterveyspalveluiden käytössä on suuntaus
sairaanhoitopainotteisesta ennaltaehkäisevään toi-
mintaan. Sisäinen tarkastus teki vuonna 2002 tar-
kastuksen työpaikkaterveydenhuollon toimintaan.
Tarkastuskertomuksessa odotetaan työterveyshuollon
tehostavan palveluiden käyttöä, lisäävän kustannus-
tietoisuutta ja harkitsevan työnantajan ja muiden
hoito-organisaatioiden tarjoaman sairaanhoidon
keskinäistä osuutta sekä kilpailuttavan terveyspal-
velut.

Henkilöstön terveyden kehitystä seurataan laitok-
sessa työhöntulo- ja määräaikaistarkastusten avulla.
Molemmat tarkastukset sisältävät perusterveyden ja
-kunnan kartoituksen sekä tehtävästä ja henkilön
kunnosta riippuen tarvittavat lisäselvitykset.

Kertomusvuonna otettiin työhöntulotarkastusten
yhteydessä käyttöön pakolliset huumetestit alusten
työntekijöille, luotseille, luotsikutterinhoitajille ja
meriliikenneohjaajille. Testeillä pyritään vähentä-
mään merenkulun turvallisuusriskejä. Vuoden alussa
jokaiselle työntekijälle postitettiin laitoksen uusittu
päihdeohjelma, joka on saanut kiitosta konkreetti-
suudesta ja käyttäjäystävällisyydestä.

Merenkulkulaitoksen työpaikkaterveydenhuollon tavoitteet, toteuttamistavat, sekä työpaikkaterveydenhuoltopalvelujen sisältö ja suuntaviivat määriteltiin kertomusvuonna vuosiksi 2002 - 2005.

Vuoden 2002 alussa tuli voimaan uusi työterveyshuoltolaki, joka velvoittaa työnantajaa ja työterveyspalveluiden tuottajaa tehostamaan yhteistyötä työpaikalla. Lisääntynyt yhteistyö lisää kustannuksia mutta lunastanee paikkansa organisaatiomuutostilanteessa.

Työkykyä ylläpitävää toimintaa ja liikuntaa tuettiin kertomusvuonna 86 eurolla henkilötyövuotta kohden, mistä liikunnan osuus oli yli puolet eli 50 euroa. Muu työkykyä kehittämiseen ja parantamiseen liittyvä toiminta muodostui suurimmaksi osaksi kuntoremonteista, joihin osallistui yhteensä 67 työntekijää, edellisenä vuonna osallistujia oli 62.

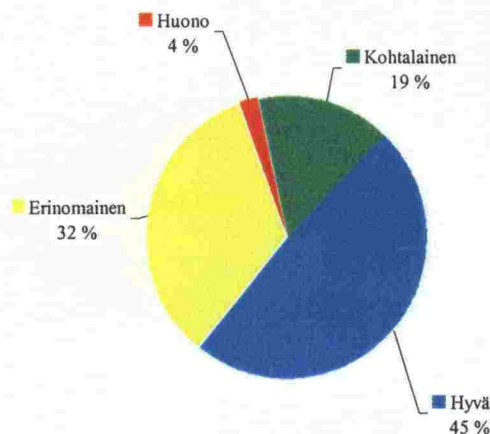
Merenkulkulaitoksessa vastataan varhaiskuntoutustarpeeseen Aslak-kuntoutuksella, johon osallistui kertomusvuonna 10 kuntoutujaa alushenkilöstön konepuolelta. Maa- ja vesirakentajien kuntoremontissa oli osallistujina 12 Saaristomeren ja Suomenlahden merenkulkupiiriin väylätyöntekijää, jotka eivät mahtuneet Aslak-kurssille. Naisille järjestettiin ensimmäinen oma kuntoremontti, johon osallistui 14 naista keskushallinnosta ja piireistä. Vuosina 1994 - 2002 on Aslak-kuntoutuksessa ollut yhteensä 253 laitoksen työntekijää. Kuntoutustarve on Kelan mukaan noin 10 prosentilla työikäisistä, joten Merenkulkulaitoksen varhaiskuntoutusosuus on ollut Kelan suositusten mukaista. Tosin kuntoutustarve saattaa laitoksessa olla keskiarvoa suurempi johtuen henkilöstön iäkrakenteesta ja fyysistä kuntoa vaativista ja kuluttavista meritöistä.

Virkistystoimintaan käytettiin kertomusvuonna 12 euroa henkilötyövuotta kohden. Virkistykseen tuki on kaksinkertaistunut vuodesta 2001, jolloin tuki oli 6 euroa.

Laitoksen joukkueet osallistuivat Suomi Meloo -viestiin sekä Sulkavan ja Viipurin soutuihin, joihin molempiin osallistui laitoksesta kaksi kirkkovenekuntaa. Laitoksen talviulkoilupäivät hiihtokisoineen toteutettiin Jyväskylän ulkoilumaastoissa.

Virkistysohjelmaan sisältyi myös ooppera- ja teatterikäyntejä sekä laivaristeilyjä, jotka ovat laitoksen henkilöstön keskuudessa erityisen suosittuja.

Henkilöstö käytti lomamökeiksi käyttöönotettuja entisiä luotsi- ja kanavarakennuksia loma-oleskeluun kertomusvuonna yhteensä 133 viikkoa eli 931 päivää.



Merenkulkulaitoksen henkilöstön työkykyindeksi vuonna 2002 työterveystarkastusten yhteydessä mitattuna.

TYÖHYVINVOINNIN HTP-TUNNUSLUKUVERTAILU					
	2001				2002
	Kaikki yhteensä	Valtion budj.talous	Liikenne-sektori	MKL	MKL
Sairauspoissaolot työpäivää/HTV	8	8	13	12	12
Sairaushoidon työterveyspalvelujen kustannukset euroa/HTV	214	159	193	229	245
Työtapaturmat työpäivää/HTV	0,4	0,4	0,7	0,8	0,6
Työtyytyväisyysindeksi	3,3	3,3	3,1	3,0	2,9

Sairastavuus

Sairaanhoidon kustannusten nousu jatkui laitoksessa vuonna 2002. Nousua oli edellisvuodesta 10,5 prosenttia eli noin 24 000 euroa. Kustannusten kohoamisen vauhti hiipui kuitenkin hieman vuodesta 2001, jolloin nousua vuoteen 2000 oli 13,2, prosenttia. Sairausten hoitoon liittyvät työterveyshuollon palvelut olivat yhteensä 447 034 euroa eli 245 euroa henkilötyövuotta kohden. Vastaavat luvut vuonna 2001 olivat 423 331 euroa ja 229 euroa.

Myös muut sairaanhoidon kustannukset, joita ei lasketa kuuluviksi varsinaisiksi työterveyshuollon menoiksi, kohosivat edellisvuodesta 14 400 eurolla ja olivat 82 970 euroa. Tällaisia kuluja ovat esimerkiksi merimiesten lääkekustannukset, sairaaloiden poliklinikkamaksut ja optikkokulut.

Työterveyshuollon kustannukset kokonaisuudessaan, mukaan luettuina sairaanhoito, terveydenhoito ja muu sairaanhoito, olivat vuonna 2002 yhteensä 873 000 euroa. Hintojen nousun kokonaiskustannusvaikutus kasvuun oli noin 5 prosenttia.

Huomion arvoista on, että sairaanhoidon kustannusten nousu johtuu suurelta osin lisääntyneestä erillispalveluiden käytöstä ja sairaanhoitopalvelujen tarve omilta sopimustyöterveysasemilta suorastaan väheni vuodesta 2001.

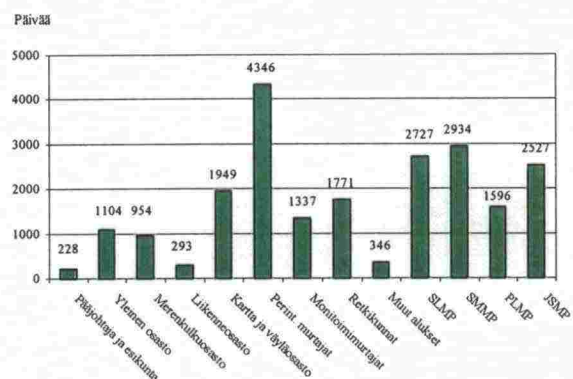
Työterveyshuollon raporteista kävi ilmi, että laitoksen työntekijät sairastivat eniten tuki- ja liikuntaelinvaijoja, myös aikuisiän diabetes on lisääntynyt ja verenpaine oli koholla yli puolella terveys-tarkastuksessa käyneistä.

Runsas panostaminen työterveyshuoltoon ei näytä vaikuttaneen sairauspoissaolojen vähentymiseen. Sekä sairauspoissaolojen määrä keskimäärin 12,2 työpäivää henkilötyövuotta kohden että poissaolojen keskimääräinen pituus 10,6 työpäivää sairaustapausta kohden ovat viiden viimeisen vuoden ajan pysyneet samoissa lukemissa. Vastaavat luvut ovat valtionhallinnossa keskimäärin 8 ja 5 työpäivää. Työhyvinvointitutkimusten mukaan sairauspoissaoloja voidaan vähentää muun muassa laadukkaan johtamisen ja hyvien työolojen kautta ja sairastavuuden syitä voidaan etsiä työtyytyväisyydestä ja henkilöstön ikä- ja koulutusrakenteesta.

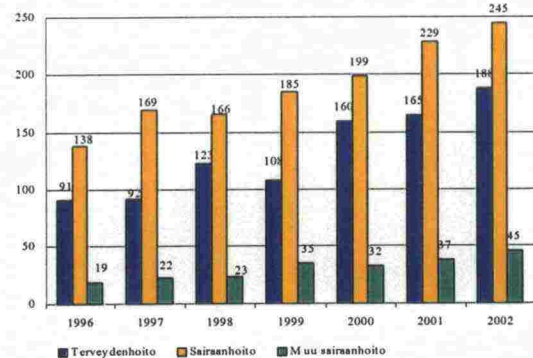
Vuoden 2002 sairauspoissaoloista 55 prosenttia oli lyhytaikaisia eli enintään kolme työpäivää kestäneitä. Keskushallinnossa lyhyitä poissaoloja oli peräti 75 prosenttia kaikista sairauspoissaoloista.

Työhyvinvointi- ja sairastavuustutkimukset ovat osoittaneet, että lyhyet sairauspoissaolot selittyvät enimmäkseen muilla syillä kuin sairauksilla. Kyseiset muut syyt liittyvät usein työpaikan johtamiskäytäntöihin ja työmotivaatioon.

Sisäisen tarkastuksen tekemässä työpaikkaterveydenhuollon tarkastuskertomuksessa esitetään, että pääjohtajan tulisi päättää laitoksen terveydenhuollon linjauksista. Lisäksi tulisi selkeästi määrätä, kuka päättää poikkeuksellisten erikoislääkäritasoisten toimenpiteiden kustantamisesta työntekijälle.



Sairauspäivien määrä yksiköittäin vuonna 2002



Terveyden- ja sairaanhoidon kustannukset MKL:ssä vuosina 1996 – 2002 euroa/HTV

MERENKULULAITOKSEN TERVEYDEN- JA SAIRAANHOIDON KUSTANNUKSET 1996-2002

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Työterveys-							
Huolto							
Henkilötyövuodet	1 976	1 945	1 946	1 919	1 874	1 851	1 824
Sairauspoissaolot			11	12	12	12	12
Työpaiva/HTV							
Terveydenhoito	179 042	179 548	239 698	207 840	299 969	304 752	342 688
Euroa/htv	91	92	123	108	160	165	188
Sairaanhoito	272 662	329 362	322 427	354 297	373 860	423 331	447 034
Euroa/htv	138	169	166	185	199	229	245
Muu sairaanhoito	38 172	42 047	44 186	66 569	59 989	68 569	82 971
Euroa/htv	19	22	23	35	32	37	45
Yhteensä	489 976	550 957	606 311	628 706	733 818	796 652	872 693
Euroa/htv	248	283	312	328	391	431	478

Tapaturmat

Työtapaturmien kokonaislukumäärä Merenkulku-
laitoksessa on vuositasolla vakiintunut noin 100
tapaukseen.

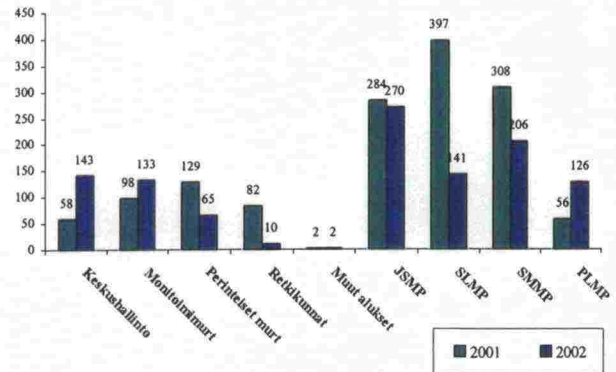
Verrattaessa tapaturmista johtuvia poissaoloai-
koja vuoden 2002 ja edellisen vuoden välillä poissa-
oloajat ovat vähentyneet huomattavasti. Keskimää-
räinen poissaoloajan pituus oli kertomusvuonna 10,6
päivää tapausta kohden, kun se vuotta aikaisemmin
oli 14,6 työpäivää. Tapaturmavakuutuslaitosten
liiton tilastojen mukaan keskimääräinen poissaoloai-
ka työtapaturmaa kohden Suomessa vuonna 2001
oli 14 työpäivää, joten laitoksessa ollaan tapaturmien
osalta päästy keskimääräisiä lukuja paremmalle
puolelle.

Myös keskimääräinen poissaoloaika henkilötyö-
vuotta kohden väheni hieman edellisvuodesta ja oli
0,6 työpäivää.

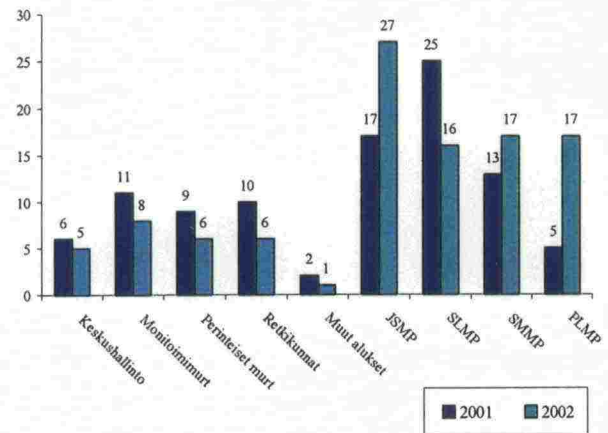
Tapaturmien syistä voidaan yleisesti todeta, että
valtaosa on liukastumisia ja kaatumisia. Esimerkiksi
keskushallinnon huomattava sairauspäivien lisään-
tyminen edelliseen vuoteen verrattuna johtuu yh-
destä lähes 100 sairauspäivää aiheuttaneesta työmat-
katapaturmasta. Yhteensä 10 tapaturmassa ei aiheu-
tunut sairauspäiviä ollenkaan.

Työtapaturmien vähentämiseksi on Meren-
kulklaitoksessa muun muassa tehty työturvallisu-
uslain edellyttämät riskien kartoitukset ja pyritty
löytämään keinoja havaittujen haittatekijöiden
poistamiseksi. Laitos on ollut mukana valtakunnal-
lisessa 0-tapaturmakampanjassa ja painottanut
työsuojelukoulutuksessa 0-tapaturma-ajattelun
tärkeyttä työtapaturmien vähentämiskeinona.

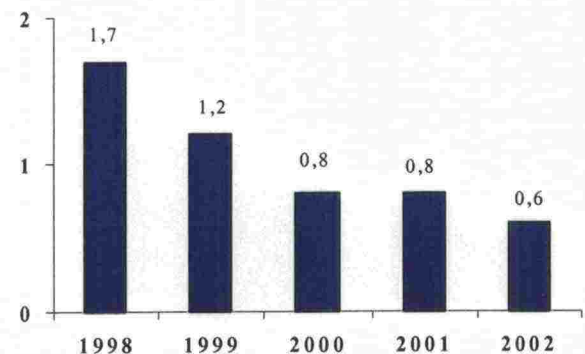
Viimeisimmät tapaturmien torjuntaan liittyvät
tutkimukset ovat painottuneet käyttäytymistieteisiin
ja ihmisten asenteisiin vaikuttamiseen. Nämä asiat
ovat sisältyneet laitoksen työsuojelukoulutustilai-
suuksien ohjelmaan.



Työtapaturmapoissaolot (päiviä) vuosina
2001 ja 2002



Työtapaturmamäärät (kpl/vuosi) vuosina 2001 ja 2002



Työtapaturmapoissaolot MKL:ssä vuosina 1998-2002
työpäivää/henkilötyövuotta

Osaamisen kehittäminen

Vuonna 2002 henkilöstökoulutuksella tuettiin laitoksen organisaatiouudistusta. Koulutus painottui muutosvalmennukseen, esimiesvalmennukseen sekä kertomusvuonna perustettujen henkilöstö- ja yleishallinnon tiimien tiimivalmennukseen.

Muutosvalmennus kohdistui pääosin johto- ja esimiestasoon ja kehittämishankkeen projektiryhmiin, mitä kautta valmennukseen osallistui myös laaja joukko projektiryhmien henkilöstön edustajia. Muutosvalmennuskoulutus koostui liikelaitoskoulutuksesta, muutosviestintävalmennuksesta ja tilaajaosaamisvalmennuksesta. Muun henkilöstökoulutuksen osalta pyrittiin huolehtimaan pääosin vain välttämättömästä ammattitaitoa ja pätevyyksiä ylläpitävästä koulutuksesta.

Henkilöstökoulutukseen osallistuneiden työntekijöiden määrä lisääntyi edellisvuodesta 5 prosentilla. Vuonna 2002 koulutukseen osallistui 74 prosenttia laitoksen henkilöstöstä, kun osuus vuotta aiemmin oli 69 prosenttia. Myös keskimääräinen koulutuksessa oloajan pituus kasvoi 3,9 työpäivästä 4,3:een päivään. Koulutuksessa olleiden määrä ja kouluttautumiseen käytetty aika ovat laitoksessa olleet jonkin verran valtionhallinnossa keskimääräistä tasoa alhaisemmat.

Koulutusmenot vuonna 2002	Euroa
Hallinto*	196 915
Merenkulun tarkastus	79 452
Väylänpito	171 737
Merikartoitus	47 238
Luotsaus	106 099
VTS	49 706
Talvimerenkulku	27 031
Saaristoliikenne	8 214
Muu toiminta	166 563
Yhteensä	852 955

* Hallinnon koulutusmenoihin kirjattiin muutosvalmennuksen ns. kurssipäivämenot.

Koulutuskustannukset, mukaan luettuna henkilöstökoulutuksen ajan palkat ja muut kustannukset, olivat laitoksessa vuonna 2002 keskimäärin 1 100 euroa henkilötyövuotta kohden. Koulutuskustannukset nousivat vuoteen 2001 verrattuna 85 eurolla henkilötyövuotta kohden. Ilman palkkakustannuksia koulutukseen käytettiin runsaat 850 000 euroa.

Vuonna 2002 tehtiin ensimmäinen koko laitosta koskeva koulutusohjelma, luotiin henkilöstökoulutussivut laitoksen intranettiin, laadittiin laitokselle perehdyttämisohje ja käynnistettiin laitostasolla yhdenmukaisen koulutuksen toteutumaseurannan kuntoonpano. Laitostasoisia koulutustilaisuuksia järjestettiin kertomusvuonna yhteensä runsaat 30 ja uuden henkilöstön perehdyttämispäiviä kaksi. Perehdytykseen osallistui runsaat 70 uutta työntekijää. Henkilöstökoulutuksen koordinointi siirtyi laitoksessa vuoden 2002 alkupuolella perustettuun henkilöstön kehittämistiimiin, samalla tarkistettiin yhteistyötä osastojen ja piirien kesken.

Kertomusvuonna laadittiin osaamisen kehittämisen toimintasuunnitelma, joka sisältyy laitoksen vuosien 2004 – 2007 toiminta- ja taloussuunnitelmaan. Suunnitelmakaudella keskeistä tulee olemaan organisaatiouudistukseen liittyvän nykyisen osaamisen ja tulevaisuuden osaamistarpeen kartoittaminen, osaamispoistuman selvittäminen ja tarpeellisen osaamisen hankkiminen sekä osaamistiedon siirtäminen seuraajille.

Henkilöstökoulutus	2000	2001	2002	Valtio
Koulutusta saaneiden henkilöiden prosenttiosuus henkilöstöstä	59 %	69 %	74 %	77 %
Koulutuksen pituus työpäivää/koulutettu keskimäärin	4,3 pv	3,9 pv	4,3 pv	6 pv
Koulutuskustannukset (ml. koulutusajan palkat) euroa/htv	787 €	1 015 €	1 100 €	600 €
Koulutuskustannusten prosenttiosuus työvoimakustannuksista	1,5 %	1,7 %	2,0 %	1,8 %

Henkilöstömenot

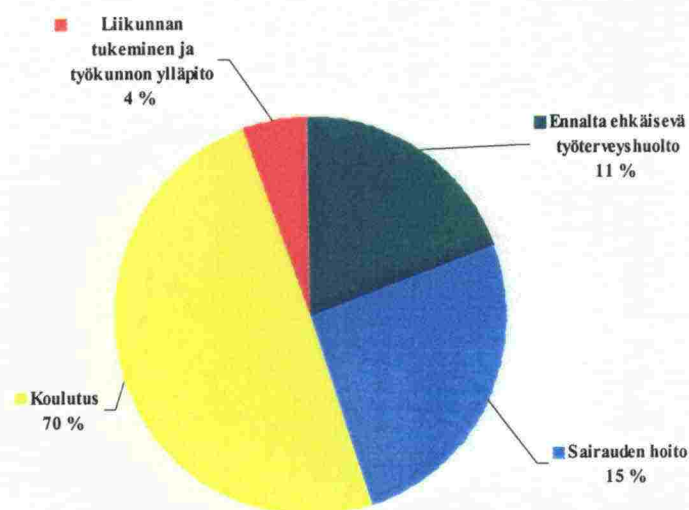
Merenkululaitoksen toiminnan kulut vuonna 2002 olivat 163,5 miljoonaa euroa ja vuotta aiemmin 163,3 miljoonaa euroa eli lisäystä oli 0,1 prosenttia. Suurin kuluerä oli henkilöstökulut, joiden osuus toiminnan kulujen määrästä oli 84,4 miljoonaa euroa eli 48 prosenttia. Vuonna 2001 henkilöstökulut olivat 82,9 miljoonaa euroa eli 1,8 prosenttia vähemmän kuin vuonna 2002.

Henkilöstöinvestointeihin käytettiin vuonna 2002 yhteensä noin 1,7 miljoonaa euroa, joista työterveyshuollon osuus oli 873 000 euroa ja henkilöstökoulutuksen osuus 850 000 euroa.

Palkkajärjestelmän kehittämistyö jatkui vuonna 2002. Testattaville ja heidän esimiehilleen järjestettiin palkkausjärjestelmä- ja kehittämiskoulutusta. Tavoitteeksi asetettiin uuden palkkausjärjestelmän käyttöönotto maaliskuussa 2004.

Vuoden 2002 lopulla Merenkululaitos sopi laitoksessa toimivien järjestöjen kanssa uusista työ- ja virkaehtosopimuksista sopimuskaudelle 2003 – 2004 tulopoliittisen sopimusratkaisun mukaisesti.

Vuoden 2002 henkilöstöinvestoinnit päälajeittain



Palkkausmenot tehtävittäin vuosina 2001 - 2002

	2002	2001	Muutos %
Hallinto	5 960 235	5 549 458	7
Merenkulun tarkastus	3 381 292	3 318 446	2
Väylänpito	16 358 483	16 690 262	0
Merikartoitus	7 191 685	7 119 469	1
Luotsaus	24 198 737	24 714 547	-2
VTS	2 039 095	1 708 497	19
Talvimerenkulku	11 770 218	10 617 054	11
Saaristoliikenne	3 249 895	3 249 896	1
Muu toiminta	9 363 915	9 816 122	-5
Yhteensä	83 513 555	82 750 178	1

VTS-henkilöstön määrä lisääntyi vuodesta 2001 vuoteen 2002 18 prosentilla.

Johtopäätökset

Merenkululaitoksen keskeiset henkilöstöhallinnon haasteet ovat suuri luonnollinen poistuma. Eläkkeelle jäämisten kautta on poistumassa kymmenen vuoden kuluessa noin 800 työntekijää. Uuden, osaavan henkilöstön rekrytoinnissa onnistuminen ja tiedon siirtäminen poislähteviltä seuraajille, organisaatiouudistukseen liittyvä osaamisen kartoittaminen ja hankkiminen. Haasteena on myös ikääntyvän henkilöstön työhyvinvointi ja työssä jaksaminen sekä johtamis- ja esimiestyön kehittäminen.

Laitoksen strategiaseminaarissa keväällä 2003 on tarkoitus asettaa henkilöstöhallinnon strategiset tavoitteet ja sopia niistä konkreettisista toimenpiteistä, joilla vastataan tulevaisuuden henkilöstöpoliittisiin haasteisiin.

